

– п'яти професійних груп стосується зменшення упродовж 2013-2016 рр. навантаження на вакантне місце, а саме – технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Відміченим окреслюється низка завдань, які стосуються професійного розвитку: задоволення попиту на представників професійних груп «технічні службовці» та «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства»; залучення потенціалу представників професійних груп «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», «професіонали», «фахівці» до професійної діяльності; перепідготовка у межах ustalених професій та переорієнтування професій під потреби економіки з урахуванням її змін тощо.

Окреслене доводить нагальну потребу зміни стратегії професійного розвитку з екстенсивної (орієнтованої на зростання кількісних параметрів) на інтенсивну, орієнтовану на якісні параметри професійного розвитку, його інноваційний зміст. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з перебудовою системи освітньо-професійного розвитку населення у відповідності з потребами інноваційних змін в економіці.

Література

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Індекс глобальної конкурентоспроможності. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>
3. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. — К.: Національна академія управління, 2008. — 252 с. (С.245-251).
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
5. Семикіна М.В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2012. — Т.2. — № 6. — С. 55—59.
6. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики України. — Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2015. — 585 с.

Думанська В.П., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
м. Київ

ВПЛИВ БАТЬКІВСТВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Взаємозв'язок зайнятості та батьківства опосередковується низкою проблем: материнські та батьківські втрати/переваги на ринку праці; час, який батьки приділяють вихованню дітей, вплив зайнятості батьків на розвиток дитини та ін.

Життя сучасних людей стає все насиченішим, відбувається зміна балансу між

роботою та сім'єю, причому не на користь останньої. Все частіше бажання професійної реалізації та забезпечення належних матеріальних передумов призводить до відкладення вступу в шлюб та народження дітей. Американські дослідники, проаналізувавши динаміку використання часу у період з 1975 по 2008 роки, встановили, що батьки, які працюють, витрачають набагато менше часу на догляд та спілкування з дітьми у порівнянні з тими батьками, які не працюють. Варто наголосити, що працюючі батьки проводять зі своїми більше часу, ніж представники старших когорт [1]. Цю тезу доводять й інші дослідження (див рис. 1).

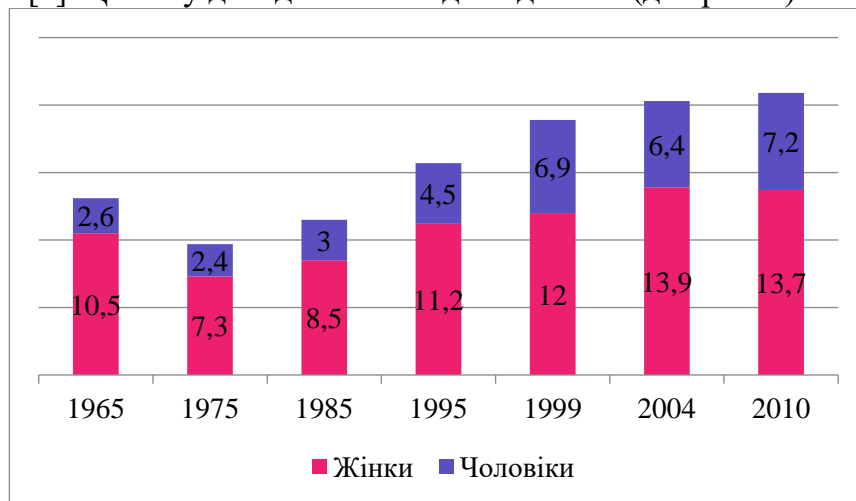


Рис. 1 Тривалість часу, які батьки проводили з дітьми на тиждень у 1965-2010 рр. в США.

Якість часу, який батьки проводять з дітьми є набагато важливішою за його кількість [2]. Не варто робити проблеми з того, що підвищення показників зайнятості жінок з дітьми до 6 років впливає на їх когнітивні здібності та визначає довготривалу освітню перспективу. Потрібно змістити фокус з цього питання до соціальної політики у напрямку забезпечення високоякісних послуг по догляду за дітьми та мотивації батьків проводити більш якісно час з дітьми.

Батьківський бонус та материнські втрати. Роботодавці по різному ставляться до працівників жінок і чоловіків, у яких діти. Жінок-матерів на роботі здебільшого дискримінують, тоді як працівники-батьки отримують додаткові переваги. Згідно досліджень професорів Корнельського університету [3] жінок, у яких є діти, частіше вважають менш компетентними у порівнянні з жінками без дітей. Також до жінок з дітьми застосовують жорсткіші стандарти продуктивності та пунктуальності, спізнення практично не толеруються. Жінки з дітьми у порівнянні з тими жінками, які не мають дітей, повинні продемонструвати кращі знання та отримати вищі бали на управлінських екзаменах, щоб їх кандидатуру розглянули. Особи, які брали участь в науковому експерименті та аналізували кандидатів за резюме, занизили стартову заробітну плату жінкам з дітьми на 7%. Матерів вважали менш підходящими для подальшого просування по службі у порівнянні з тими жінками, у яких немає дітей.

Вчені також виявили, що чоловіків, у яких є діти, роботодавці трактують більш відданими своїй роботі порівняно з тими, у кого немає дітей. Батькам зазвичай пропонують вищу заробітну плату та більш лояльні до їх спізнень на роботу.

Й інші дослідження підтверджують, що для чоловіки-батьків вища ймовірність бути прийнятими на роботу чи підвищеними по службі, навіть якщо

їх робочі показники гірші, ніж у чоловіків, які не мають дітей [4]. Також встановлено, що наявність дітей у чоловіка підсилює сприйняття розвинутих соціальних навиків, роботодавці трактують батьків менш ворожими, приємними та м'якшими порівняно з чоловіками без дітей. Тобто батьківство розцінюється як сигнал позитивних особистісних якостей [5].

Материнська зайнятість та її вплив на дітей. У США провели ґрунтовне дослідження впливу материнської зайнятості на дітей [6]. Ключові результати:

- повна материнська зайнятість (для жінок з дітьми віком 3 міс) мала наслідком частіші поведінкові проблеми у дітей у віці 4,5 роки та початковій школі;

- діти, чиї матері працювали на умовах неповної зайнятості протягом першого року життя, мали набагато менше поведінкових розладів у порівнянні з тими дітьми, чиї матері працювали повний робочий день. Це збільшує ризик поведінкових ускладнень у віці трьох років та початковій школі.

- діти матерів, які працювали повний робочий день протягом першого року життя дитини, отримали значно нижчі когнітивні оцінки в порівнянні з дітьми матерів, які не працювали. Нижчі когнітивні оцінки не були виявлені у дітей матерів, які працювали неповний робочий день протягом першого року життя дитини.

- неповна зайнятість також позитивно впливала на домашню атмосферу та психіку жінки. Матері, які працювали повний робочий день, більш імовірно, мають симптоми депресії.

У неповних сім'ях, а також в тих родин, де внесок жінки у сімейний бюджет є суттєвим, негативний вплив повної зайнятості жінки на емоційний та когнітивний розвиток дитини незначний.

Зайнятість батьків у повних чи не повних сім'ях здебільшого позитивно впливає на дітей. По-перше, зайнятість батьків генерує додатковий дохід, по-друге, формується позитивна рольова модель, яка заохочує дітей до трудової активності, по-третє, це створює передумови для розвитку відповідальності та взаємопідтримки всередині родини. Можливими негативними наслідками можуть бути поява стресу у батьків, пов'язаного з браком часу, використання обмеженого кола послуг для розвитку дітей, погіршення догляду за дітьми.

Батьківство також зумовлює втрати у заробітках. Наявність малолітніх дітей (віком до 3 років) призводить до найбільших втрат у заробітках жінок – від 25 до 39 %. Жінки, які мають дітей дошкільного віку, в Україні отримують трудові доходи на 8–12 % менші, ніж матері старших дітей. Відносні фінансові втрати від батьківства в осіб з вищою освітою суттєво менші, ніж у батьків / матерів без вищої освіти. Специфіка трудової діяльності у різних секторах економіки також зумовлює відмінності щодо втрат унаслідок батьківства, при цьому окремі види діяльності та позиції у сфері зайнятості в Україні можна вважати недостатньо «дружніми» до працівників з дітьми [7].

Література

1. Fox L., Han Wen-Jui, Ruhm C., Waldfogel J. (2011) Time for Children: Trends in the Employment Patterns of Parents, 1967-2009. Available at: Correll S.J., Benard S., Paik I. (2007) Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? American Journal of Sociology Vol. 112, No. 5, pp. 1297-1338
2. <https://www.american.edu/cas/economics/pdf/upload/Ruhm-paper.pdf>

3. Schildberg-Hörisch H. (2016) Parental employment and children's academic achievement. IZA World of Labor 2016: 231 – Available at: <http://wol.iza.org/articles/parental-employment-and-childrens-academic-achievement.pdf>
4. Fuegen K., Biernat M., Haines E., Deaux K. Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. Journal of Social issues. - Volume 60, Issue 4, December 2004, Pages 737–754
5. Benard S., Correll S.J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. Gender & Society. Vol 24, Issue 5, pp. 616 – 646
6. Brooks-Gunn, J. Han, W., Waldfogel, J. (2010), First-year maternal employment and child development in the first 7 years: Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol 75(2)
7. Курило І. О. Оцінка пов'язаних із батьківством переваг та втрат заробітку в Україні І. О. Курило, В. П. Думанська // Демографія та соціальна економіка. - 2016. - № 2. - С. 11-25. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_3

Жеребченко Т.І., канд. екон. наук, доцент
ПрАТ "ВНЗ "МАУП" Кіровоградський інститут
м. Кропивницький

АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Світова теорія і практика доводить, що інтелектуальний потенціал суспільства значною мірою залежить від активної соціальної політики [1; 2], налаштованості економіки на інновації, стану освіти та виховання, зусиль педагогів, поширеності інноваційної праці в суспільстві [3; 4; 5].

Інноваційна праця вчителів стає результативною лише за умов ефективної державної політики у сфері освіти, модернізації закладів освіти відповідно до вимог сьогодення, соціально-економічної підтримки вчителів, забезпечення гідного стимулювання їхньої праці, заохочення інновацій у навчальному процесі.

В Україні, на відміну від загальносвітових тенденцій, інноваційна праця вчителів загальноосвітніх навчальних закладів поки не стала визначальним чинником підвищення якості освіти. Спроби реформування та модернізації системи освіти не дають відчутних результатів для підвищення доступності якісних освітніх послуг для населення. Престижність праці вчителя поступово втрачається на тлі слабкої соціальної захищеності освітян, застарілих та неефективних методів стимулювання їхньої праці.

Незважаючи на значні теоретичні напрацювання у напрямі інноваційної праці, ця проблематика на прикладі загальноосвітніх навчальних закладів все ще залишається недостатньо вивченою.

Розвиваючи погляди Геєця В., Колота А., Комарової О., Семикіної М., Петрової І., Пасеки С., Онікієнка В., Сисоліної Н., Терон І., А. Чухно та інших вчених [1-7], нами запропоновано трактувати інноваційну працю вчителя як трудову діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, безперервний інтелектуальний розвиток вчителя, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів відповідно до цілей руху суспільства до економіки знань.

В процес аналізу нами визначено, що праця вчителя, набуваючи ознак